



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Engagement laboral y desempeño docente en instituciones
educativas de Ate, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Mora Huaylinos, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-2555-7086)

ASESORAS:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Engagement laboral y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, 2024", cuyo autor es MORA HUAYLINOS JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 02- 08-2024 21:21:51

Código documento Trilce: TRI - 0832597

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORA HUAYLINOS JOSE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Engagement laboral y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
JOSE LUIS MORA HUAYLINOS DNI: 46645597 ORCID: 0000-0003-2555-7086	Firmado electrónicamente por: JMORAH el 02 de Ago 2024 08:55:24

Código documento Trilce: TRI - 0832598

DEDICATORIA

A mis dos hermanos, Víctor Manuel Mora y Henry Saúl Mora, para que esta tesis sea su inspiración académica y les permita alcanzar sus sueños y metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A mi maestra Consuelo del Pilar, por siempre estar pendiente de mi avance académico y por ser una fuente de inspiración profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados de la primera variable y dimensiones.....	14
Tabla 2 Resultados de la segunda variable y dimensiones.....	15
Tabla 3 Análisis de normalidad de las variables.....	16
Tabla 4 Prueba de hipótesis general y correlación entre la V1 y V2	17
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 1 y correlación entre la V1 D1	18
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 1 y correlación entre la V1 D2.....	18
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1 y correlación entre la V1 D3.....	19

Resumen

El presente estudio contribuye significativamente al Cuarto Objetivo Sostenible de Educación de Calidad. Asimismo, la investigación se centró en determinar la relación entre el Engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024. La metodología empleada fue de tipo básica, de nivel descriptivo- correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque hipotético-deductivo. Se incluyeron 60 docentes de distintos centros educativos, quienes respondieron al cuestionario que media ambas variables. Los hallazgos revelaron una relación significativa de $p=0.000$ y una correlación de $r= 0.851$ indica una correlación positiva considerable. Además, se evidenciaron niveles altos de engagement laboral y desempeño docente, 93.3% y 91.7% respectivamente. Se concluyó que a medida que a mayor sean los altos índices de engagement laboral expresados a través de la atención, conexión e integración de los docentes con sus centros educativos, mayor será su desempeño en sus centros educativos.

Palabras clave: Engagement, integración, conexión, desempeño docente.

Abstract

The present study contributes significantly to the Fourth Sustainable Goal of Quality Education. Likewise, the research focused on determining the relationship between work engagement and teaching performance in the educational institutions of Ate, 2024. The methodology used was basic, at a descriptive-correlational level, with a non-experimental design and a hypothetical approach. -deductive. 60 teachers from different educational centers were included, who responded to the questionnaire that mediates both variables. The findings revealed a significant relationship of $p=0.000$ and a correlation of $r=0.851$ indicates a considerable positive correlation. In addition, high levels of work engagement and teaching performance were evident, 93.3% and 91.7% respectively. It was concluded that the higher the high rates of work engagement expressed through the attention, connection and integration of teachers with their educational centers, the greater their performance in their educational centers.

Keywords: Engagement, integration, connection, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el engagement laboral se ha popularizado en distintas organizaciones enfocadas en la actitud de los colaboradores. Esto se ha visto enfocado en el resultado de cada integrante de una empresa. Es por ello que en los entornos educativos se evalúa el desempeño docente y es ahí que se pretende brindar mayor énfasis debido a que sin compromiso y sobre todo fuerza de voluntad no se conseguiría lograr óptimos resultados. Esta investigación se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible en cuanto a la educación de calidad y es ahí que parte el tema a investigar. Hoy las organizaciones han empezado a brindar un reconocimiento a aquellos colaboradores que brillan por su alto compromiso e identificación con su empresa, ello es un valor agregado que sea ha vuelto una tarea importante, pero a la vez difícil en el mundo empresarial. Diversos estudios científicos en el mundo han coincidido que el compromiso, la motivación y la identificación del maestro de aula con su institución educativa son piezas claves para su óptimo desempeño. Al no existir suficiente motivación ni compromiso en el maestro, él no aportará ni generará una educación integral en sus educandos; por el contrario, generará lentitud en el desarrollo y la tan esperada calidad en la educación.

En el continente europeo, Xipell et al. (2024) destacaron que la falta de compromiso e identificación del docente genera a corto plazo el abandono de su puesto laboral o la mala realización de cada uno de sus deberes en su aula. Todo ello debido a su poco interés y compromiso por alcanzar los objetivos y metas de su institución. Como consecuencia, se genera el retraso académico y la pérdida de la buena imagen corporativa en cada una de las escuelas. Desde un punto de vista empresarial, no es rentable que una institución tenga consecutivamente deserción de su plana docente. El cambio genera incertidumbre en los educandos y padres de familia, la búsqueda de un nuevo maestro puede demorar si es que se quiere encontrar el perfil adecuado que cumpla las expectativas de la escuela. Países como España e Italia, saben reconocer adecuadamente la labor de un docente, por ello los directivos en las escuelas están constantemente buscando la manera de generar engagement laboral en sus maestros.

En América latina, Hernández et al. (2023) resaltaron la labor de las organizaciones que promueven el desarrollo del employee engagement en sus colaboradores, quienes expresaron mayor dinamismo y empeño en sus funciones diarias a diferencia de aquellos que mostraron lo contrario; en su mayoría era por disconformidad remunerativa, por exceso de trabajo o simplemente porque no se conectaban con la cultura que tenían su organización.

También Chang et al. (2023) manifestaron que el engagement laboral favorece significativamente a la organización, salvo que este se vea afectado por riesgos psicosociales como el estrés, la depresión o la falta de oportunidades para los colaboradores. Indudablemente el estado emocional juega un papel muy importante en el engagement laboral y por ende en el nivel de desempeño que se muestre en el día a día en la empresa. Un docente desmotivado y sin compromiso no solo afecta a sus estudiantes, también a su comunidad. La labor del docente es primordial para contrarrestar la ignorancia, el atraso y la pobreza en la sociedad. Países como Perú, Colombia y Ecuador, por ejemplo, siguen siendo los que se encuentran en un estado crítico respecto a los indicadores de avance educativo en todos sus niveles. Ello es alarmante porque no solo demuestra atraso social e incluso cultural, sino también poca atención por resolver una problemática tan crítica como la falta de educación en la generación del presente y posiblemente en las futuras.

Mientras que, en nuestro país, los docentes que reflejan su motivación en sus quehaceres diarios logran manifestar altos índices de fuerza, entusiasmo e incorporación; a diferencia de los que carecen de ello y minimizan su dinamismo y colaboración con la organización. Regiones como Ayacucho, Junín y Amazonas son las que siguen presentando menor índice de avance educativo. Lastimosamente no es suficiente la inversión que hacen nuestras autoridades en la educación de nuestros niños peruanos. Es relevante reforzar la relación entre el docente y su escuela, ya que ello mejorará la productividad y la calidad del servicio. El compromiso e identificación en las instituciones educativas permitirá alcanzar los índices de engagement que promuevan el buen desempeño.

En el entorno local, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) informó que muchos de los colegios que se sitúan en el distrito de Ate han presentado un pequeño, pero significativo avance en todos los niveles educativos. Este sería el resultado de las normativas propuestas por Ministerio

de Educación (Minedu); donde el compromiso para alcanzar el buen desempeño del docente en las escuelas es vital para continuar con la mejoría de la educación en las instituciones educativas. Sin embargo, muchos docentes expresan que su bajo compromiso en su desempeño es el resultado de factores críticos como la inconformidad remunerativa, la carencia de recursos en las aulas y la inestabilidad en el trabajo. Al respecto, la municipalidad del distrito desarrolla constantemente cursos gratuitos y talleres didácticos para fomentar la mejor preparación pedagógica en sus docentes. Sin embargo, pocos asisten y al parecer estos ya no se llevarán a cabo en los próximos meses. Los directivos buscan la manera de motivar a sus maestros, pero las razones por las que no encuentran una solución óptima varían de acuerdo a la zona en el distrito. Por ejemplo, en Huaycán la mayoría de docentes manifestó su poco compromiso con su escuela debido al pésimo clima laboral que acontecen. En Santa Clara, el contexto es otro, los docentes expresan mayor compromiso, pero solicitan mayor apoyo en el aspecto psicológico de los estudiantes y sus padres.

Se propuso el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona el engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate 2024?; así mismo, los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones (1) atención, (2) conexión e (3) integración y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate 2024?

Se ha considerado como justificación teórica del estudio a la diversidad de la información que fomentará la crítica en próximos estudios. Así mismo el análisis minucioso de la teoría del engagement laboral y el desempeño docente debe ser estudiado por las organizaciones que deseen alcanzar un servicio educativo óptimo. La justificación práctica se respaldó en la medición que buscó conocer los niveles del engagement laboral y el desempeño docente. De estos hallazgos se logró proponer estrategias que permitan fortalecer el compromiso y la identificación del colaborador en una organización. La justificación metodológica se ha relacionado a la validez y confiabilidad; así el objeto de estudio podrá ser utilizado como sustento para otras investigaciones en el futuro. Y la justificación social se relacionó con la influencia que tendría en las instituciones educativas al aplicarse el engagement laboral en su plana docente para fomentar su desempeño.

Respecto al objetivo general, se ha considerado determinar la relación entre el engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate 2024. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre las dimensiones (1) atención, (2) conexión e (3) integración y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate 2024.

Antecedentes a nivel internacional, Gil-Girbau et al. (2021) se enfocaron en una investigación en España con el objetivo de analizar el engagement laboral y el desempeño en las organizaciones. El estudio fue descriptivo utilizando un cuestionario sobre compromiso y desempeño laboral que se aplicó entre los profesionales de 23 instituciones de salud sin ánimo de lucro. Se obtuvo $r = 0.974$ y el $p = 0.020$. Los resultados manifestaron que existe una correlación positiva estimada como muy fuerte entre los niveles de engagement laboral y el desempeño de los partícipes de la organización y que existe relación significativa entre ambas. Ello debido al constante apego de los profesionales a la cultura de sus organizaciones, se manifestó el disfrute de su labor y la satisfacción personal al conseguir alcanzar lo que sus empresas tienen como objetivo.

También Chan y colaboradores en el 2020, en Reino Unido lograron determinar los niveles de atención en el engagement laboral y su cercanía con el desempeño en los empleados de Malasia. Se reclutó a 5235 colaboradores de 47 organizaciones públicas y privadas de Malasia. $P < 0,001$ y $r = 0.50$. Los resultados dan a conocer que sí existe relación entre ambas variables, además de una correlación positiva media. Los colaboradores expresaron que tanto están pendientes de lo que ocurre en su contexto social y cómo eso influye en su organización; ya que, para ellos, si algo afecta a la empresa, también lo hará en su condición y desempeño laboral. Se observó el compromiso y la atención que cada colaborador muestra como fruto del buen seguimiento de sus directivos. En conclusión, sí existe relación significativa entre los niveles de atención en el engagement laboral y el desempeño docente.

Guevara y Fernández (2017), en Colombia determinaron la relación entre el desempeño de los colaboradores y el work engagement basado en la conexión que cada uno de ellos tenía con su organización. Con una muestra de 17.165 empleados de instituciones educativas latinas de los cuales el 92% eran colombianos. Los resultados señalan la existencia del grado significativo entre ambas variables ($p < 0.05$) y $r = 0.58$ siendo una correlación positiva media.

Velázquez y Macías (2020), en México, para analizar el desempeño docente y el engagement laboral de los maestros en una organización educativa media superior. El resultado señaló la existencia de una correlación positiva débil entre el desempeño docente e integración en el engagement laboral ($r=0.350$), además el p -valor 0.000 que señala que sí existe grado de relación. En conclusión, a mayor integración del docente en su institución educativa, mejor será su desempeño en las aulas y con su grupo de trabajo.

Guerrero et al. (2021) ejecutaron una investigación en Ecuador donde se determinó la relación entre el desempeño en el trabajo y la relación con el compromiso organizacional en cada una de ellas. Los resultados manifestaron que el desempeño laboral influye de forma significativa en el compromiso organizacional ($r = 0.608$, $p < 0.05$), aceptando el nivel de significancia y demostrando un grado de correlación positiva media. En conclusión, existe un nivel significativo de relación entre el desempeño y el engagement laboral.

A nivel nacional, se consideró a Rosales et al. (2023) quienes realizaron una investigación para determinar el vínculo entre el engagement laboral y desempeño de los maestros de aula. Se obtuvo como resultado una relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño de los maestros del Perú en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$) y $r=0.85$ siendo una correlación positiva considerable. En conclusión, sí existe un alto grado de relación entre el engagement laboral y el desempeño docente. Estrada y Mamani (2020) publicaron un artículo científico donde relacionaron al compromiso laboral y desempeño en los maestros. Los resultados señalaron que se alcanzó una correlación positiva media de 0,724 con un $p= 0,000$. Se concluyó que, a mayor compromiso laboral, mejor será el desempeño del docente dentro de su institución.

Cori et al. (2019) indicaron el vínculo entre el desempeño en las instituciones y el compromiso en docentes de la Universidad Peruana Los Andes. Los resultados expusieron que existe una correlación positiva muy fuerte ($\rho=0,912$) y altamente significativa (p -valor: 0,000) entre el desempeño de los catedráticos y el compromiso que estos manifiestan. En conclusión, existe un alto grado significativo entre las dos variables. También Argomedo (2020) estudió las mismas variables y obtuvo una relación significativa con una correlación de 0.809 que confirmó su hipótesis general.

También Mosquera y Bellido (2019) dieron a conocer la relación entre el desempeño de los docentes y el engagement de los mismos en una institución de educación superior. Se sostuvo que sí existe relación considerada significativa entre el desempeño de los maestros y engagement organizacional, el nivel fue muy significativo ($p < 0.01$), y un grado de correlación $r=0.76$ siendo un nivel positivo considerable. En conclusión, sí existe relación significativa entre ambas variables. De Souza (2018) realizó una investigación donde dio a conocer la correlación entre el desempeño laboral y el engagement en trabajadores de una institución privada. Sus hallazgos revelaron que existe una correlación positiva débil entre las dos variables ($r=0.350$). En conclusión, sí existe grado de significancia entre ambas variables.

La primera variable es el engagement laboral, que para Contreras (2015) es aquella estrategia organizacional que involucra y compromete al colaborador, promoviendo su atención, conexión e integración en su centro de labores. También, Hernández et al. (2023) lo definió como una herramienta utilizada para mantener a los colaboradores con un alto nivel de conexión, comunicación e identificación con sus roles. Da Silva et al. (2019) conceptualiza al engagement como un indicador de lealtad, identificación y compromiso del trabajador con su organización. Por otro lado, Ure (2018) se refiere al engagement como una característica anhelada por las organizaciones debido al compromiso y al grado de involucramiento que existe en el colaborador con sus labores. Lupano y Waisman (2018) analizaron al engagement desde una percepción similar, añadiendo que conseguir colaboradores comprometidos no es una tarea que sea fácil para los directivos, influyen muchos factores que se interpondrán en el proceso de que se consiga el compromiso e identificación con el centro de labores. Es un gran reto que los que dirigen las empresas tendrán que asumir siempre que quieran buscar la mejora total en sus instituciones.

Lozano y Reyes (2017) definieron al engagement como aquello exclusivo que se genera para motivar la lealtad que hace al colaborador un ser comprometido. Ante ello se esforzará por hacer correctamente sus labores y mejorarlas continuamente. También es un indicador de que la dirección de la empresa va por buen camino, ya que el estado emocional de un colaborador comprometido e identificado con su empresa generará mayor eficiencia y

eficacia. A diferencia de uno que esté desmotivado y con poca interacción y compromiso laboral. Berardi (2022) relacionó al engagement con el vínculo, la implicación, el compromiso, el carisma, el esfuerzo y la actitud enérgica que todo profesional debe tener con su centro de labores.

Así mismo, Extremera et al. (2019) sostiene que el engagement es un indicador de bienestar profesional - laboral que se expresa a través del compromiso en el desempeño de cada uno de los colaboradores. Alcántara (2017) reforzó lo mencionado por los autores anteriores, añadiendo que a mejor sea el ambiente donde se labore, mejor será el resultado que el colaborador pueda brindar en beneficio de su organización, a su vez se generará la satisfacción por haber sido parte de ese logro.

Del mismo modo, Venegas et al. (2023) definieron al compromiso laboral como una relación positiva que surge en los trabajadores. Dicho vínculo se manifestó mediante la satisfacción laboral y el buen desempeño con cada actividad realizada en beneficio de la organización. Las dimensiones de la primera variable se sostienen en base al modelo de Ossio (2021), quien abordó las siguientes: La primera fue la atención que se define como aquella que demuestra el nivel de prioridad que tiene el colaborador con cada actividad laboral realizada dentro de la organización. De igual forma, Askue (2015) definió la atención como aquella importancia que le da el trabajador a lo que hace, estimulado por alcanzar algún objetivo o meta. De manera similar, Bach (2019), sostuvo que la atención es aquel grado de relevancia que tiene el colaborador en su desempeño laboral.

Los indicadores que representaron esta dimensión se relacionaron a la productividad, que se manifiesta cuando el colaborador demuestra ser responsable y ordenado para realizar sus actividades de forma óptima. También la colaboración, que se expresa cuando se trabaja con los compañeros de equipo y se está pendiente de lo que ellos necesitan para llevar a cabo las labores. Otro indicador es la dedicación, entendida como aquella que se genera al estar consciente de los propios pensamientos y emociones. También implica a la gestión del tiempo que se manifiesta cuando se labora organizando las actividades dentro del tiempo establecido, consiguiendo alcanzar todo lo planificado. Y la observación, que se genera cuando el colaborador analiza cuidadosamente cada actividad que lleva a cabo.

La segunda dimensión fue la conexión que es el estado de unión o vínculo que tiene el colaborador con su organización. Urbina (2019) la definió como el concepto de pertenencia o afinidad que se forma con el lugar de trabajo. De igual forma, Sombret (2022) mencionó que la conexión en el lugar de labores relaciona todo lo que origina un sentimiento de pertenencia entre sus colaboradores, y al sentirse con ese sentimiento trabajará por vocación y amor a sus estudiantes, a su directivo y a toda su escuela. Al respecto, MacNeil (2024) señaló que siempre que un trabajador se muestre entusiasta y participativo, manifestará su grado de conexión con su empresa.

Pague (2022) reafirmó a los anteriores autores y aportó que el ser feliz y estar alegre ayuda mucho a generar conexión en el lugar donde se labora. El autor mencionó además que hoy en día las empresas que tienden a ser llamadas más exitosas o top, son aquellas que velan no solo por brindar un buen servicio o fabricar un excelente producto, también se preocupan mucho por el estado emocional en el que se encuentran sus trabajadores porque saben que ello es fundamental para su desempeño.

La conexión como dimensión se relacionó con indicadores como la empatía, que se manifiesta cuando se experimenta una sensación de ponerse en el lugar de la gente con la que se labora. También el esmero que se expresa cuando se realizan las actividades diarias de forma meticulosa. El involucramiento cuando existe esa conexión con las tareas que se desempeñan. El bienestar que se genera cuando se labora en conjunto, permite alcanzar la satisfacción propia por los resultados obtenidos que desde luego también beneficiarán a la organización. Y el compromiso, que se expresa en el colaborador cuando se entusiasma y responsabiliza con cada actividad que se le designe sin poner obstáculos ni negativas; por el contrario mostrando mucho entusiasmo y simpatía.

La tercera dimensión fue la integración que se definió como el uso completo de todos los aspectos y recursos del colaborador en su actuación laboral. Al respecto, Ortiz (2023) mencionó que la integración se manifiesta a través de la participación activa del colaborador con su centro de labores. Un trabajador que se siente integrado en las opiniones, sugerencias y propuestas de mejora que tenga su escuela; será un gran aporte ya que al sentirse comprometido su desempeño será óptimo. También, Zendesk (2022) la definió

como el grado de dinamismo que tiene el trabajador al usar todos sus recursos, mentales y físicos, al momento de laborar. Venegas et al. (2023) reafirmaron lo señalado por los autores anteriores y agregaron que es vital que el colaborador perciba que su labor es valorada por sus compañeros de trabajo y por sus superiores, ello motivará a que este se sienta integrado y que su desempeño es valioso en su organización.

Entre los indicadores que se relacionaron a esta dimensión está la eficiencia que se generó cuando se hace uso de todos los recursos, físicos, cognitivos y emocionales del colaborador en su centro de labores. La prudencia que se manifiesta cuando se trabaja con mucha precaución y lógica en cada actividad designada. También la dedicación que se expresa al buscar todos los medios para hacer el trabajo de forma óptima. Además, la eficacia que surge cuando se alcanzan los objetivos en el tiempo establecido. Y la creatividad que se origina cuando se encuentran nuevas maneras de trabajo que facilitan la realización de los deberes diarios y ayudan a renovar las ideas que a la larga propician los nuevos proyectos que se puedan generar en beneficio de la calidad educativa y del crecimiento de las escuelas.

La segunda variable fue el desempeño docente, Esquerre (2020) lo definió como aquella actividad de servicio que se realice en beneficio del desarrollo social y humano de los educandos. Al respecto, Arias (2017) lo conceptualizó como el cumplimiento de distintas funciones que realiza el educador para garantizar el aprendizaje de sus educandos. Andía (2018) compartió la misma definición, agregando que el educador debe acompañar constantemente a sus estudiantes en el proceso de formación ya que ello es su labor primordial en su desempeño docente. Así también, Vásquez (2020) señaló que el desempeño docente agrupa acciones que se utilizan para alcanzar los resultados que espera lograr la organización. Cervantes (2024) compartió el concepto con los autores anteriores y agregó que es necesario el buen desempeño docente para poder cambiar la realidad de hoy en día. Que la situación de un país puede mejorar siempre que el docente dé su mejor esfuerzo para educar académica e íntegramente a sus estudiantes y que para ello es también fundamental que los directivos estén pendientes de todo hecho que suceda en la escuela. Así estará alerta y sabrá tomar las decisiones más oportunas.

Así mismo, se plantearon dimensiones según el modelo de Pimienta (2014) que serán aplicadas en el siguiente estudio para evaluar el desempeño docente. La primera dimensión fue la planeación, que implicó la preparación, el dominio, la cohesión y coherencia del programa académico que lleve a cabo el educador. Al respecto, Carriazo y Pérez (2020) sostuvieron que la planeación es aquella que permite que sea efectivo el proceso de enseñanza para que el educador logre alcanzar los estándares de calidad que busca la organización. Al respecto, Ferrer (2017) menciona que la planeación es la acción realizada para garantizar el alcance de los logros y objetivos que se tengan a favor de los educandos. Nina et al. (2024) resaltó que todo buen docente debe planificar y estructurar con mucho esmero la clase que presentará a sus educandos, esta deberá ser de alto impacto, de mucha claridad e importancia para ellos. Para conseguir lo mencionado el docente debe tener claro el contexto social en el que viven sus estudiantes y relacionarlo con los objetivos que tenga su institución. Solo vinculando ambos aspectos y dando lo mejor de sí, su desempeño será el que promueva el avance de su escuela.

Los indicadores que midieron esta dimensión fueron: la realización y análisis del programa académico, la elaboración coherente de las clases, dominar las competencias académicas, la responsabilidad para el cumplimiento de lo programado y la adaptación de las sesiones con las competencias del programa de la institución educativa. La segunda dimensión fue la didáctica. Olivares (2019) la conceptualizó como el uso de estrategias o técnicas que se aplicaron en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos. Zavala y Zavala (2021) comparten dicha definición añadiendo que estas estrategias o técnicas no solo deben formar en lo cognitivo al estudiante, sino también en lo personal y cultural. Los indicadores que miden esta dimensión son: la creación de situaciones didácticas y su ejecución diaria, la aplicación de dinámicas que propicien el interés de los estudiantes, la retroalimentación de lo aprendido, el análisis inferencial de lo aprendido y la elaboración de situaciones problematizadoras que motiven el aprendizaje.

La tercera dimensión fue la ética profesional, entendida como aquella que genera el desarrollo de las actividades profesionales aplicando las normativas y valores correspondientes. Capcha (2020) mencionó al respecto que la ética profesional es aquella que profundiza el estudio de los valores propios del

ejercicio en la profesión que se ejerza; además de no solo vanagloriarse así mismo de esas cualidades, sino demostrarlas con acciones que generen compromiso y respeto en el ambiente de trabajo. Al respecto, Domínguez (2022) añadió que el colaborador que cuente con ética profesional demostrará un mejor desempeño laboral en su organización. Las dimensiones que midieron esta dimensión fueron: la aplicación del trato equitativo con los estudiantes, la aplicación de soluciones óptimas ante incidentes, el fomento de la vivencia de los valores institucionales y morales, la empatía y la tolerancia ante la diversidad. Un docente que tiene ética sabrá cómo responder ante las distintas casuísticas que se puedan presentar en las escuelas, pero siempre manteniendo sus principios y valores.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, se formuló la hipótesis general que señaló que existe relación entre el engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate 2024. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre las dimensiones (1) atención, (2) conexión e (3) integración y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básica, que para Gabriel (2017) se definió como aquella que se origina de un marco teórico y pretende generar nuevos conocimientos o rectificar las que ya existen. El enfoque fue cuantitativo. Según Sánchez (2019) este se desarrolla a través de la medición de las variables utilizando técnicas relacionadas a la estadística para luego analizar los datos obtenidos. Se utilizó el diseño de investigación no experimental que es aquel donde no se ejecutan las variables, solo se observan en su estado natural sin manipulación alguna.

El método fue hipotético - deductivo, que para Arias et al. (2022) es aquel que toma como punto de partida una hipótesis y que a través de la deducción genera nuevas conclusiones o pronósticos, que a su vez se someterán a la verificación. Fue de corte transversal, que para Manterola et. al. (2023) es aquella investigación que se realiza una sola vez en un lugar y momento determinado. Además, se siguió un nivel de investigación descriptivo - correlacional, que pretendió obtener la medición del grado de correlación entre las dos variables de estudio a través de la observación y descripción.

En relación a la primera variable, engagement laboral, esta es definida por Ossio (2021) como aquel compromiso que todo colaborador muestra al desempeñarse en su centro de labores. Este se basa en cuatro dimensiones: atención, conexión e integración. En cuanto a la definición operacional, para la medición del engagement laboral se utilizó la encuesta como técnica y aplicó el cuestionario, siendo el instrumento. Así también la escala de Likert. El instrumento se conformó por quince ítems. En relación a la definición conceptual de la segunda variable, desempeño docente, esta es definida por Pimienta (2014), como la actuación del educador ante el rendimiento académico y formativo de sus estudiantes.

La población se conformó por 340 docentes de instituciones educativas de Ate, en el distrito de Lima. López (2004) definió a la población como un cúmulo de seres u objetos, de los cuales se quiere indagar sobre algún tema. Así también, definió a la muestra como aquella fracción representativa que es parte de la población. Se contó con 60 docentes del nivel secundaria que actualmente laboran en diferentes colegios estatales del distrito de Ate.

La encuesta fue la técnica utilizada para ambas variables. Para Reguant y Torrado (2016), refieren a la técnica como el acopio de criterios en un grupo de individuos. Se hizo uso del instrumento denominado cuestionario tipo Likert para lograr la recaudación de información. Se tomó en cuenta 5 escalas para la medición y un total de 30 interrogantes sobre lo investigado. Vizzotti et al. (2018), se refirieron a la encuesta como una técnica útil para la estimación e identificación del comportamiento de un grupo. La resolución de tres expertos, con grado de maestría de la Universidad César Vallejo, realizaron la meticulosa valoración del instrumento. Se levantaron las observaciones y se analizó el cuestionario para su aplicación. Según Ruiz (2020), consideró a la validez como el grado de aceptación entre lo empírico y lo teórico en la apreciación de las puntuaciones que se relacionan con el objetivo concreto de la prueba que se investigará.

La confiabilidad según Frías (2019) es aquella que se busca determinar el instrumento que logre medir la variable. Para lo investigado se utilizó el Alfa de Cronbach. Si este se alterna entre cero y uno, quiere decir que a mayor cercanía sea el valor del alfa a 1, mayor entonces será su consistencia interior para cada ítem que se estudiará. La información que se recopiló fue procesada por el software SPSS, que contribuyó para la apreciación de lo obtenido de la encuesta. Esta información permitió realizar suposiciones, que permitieron generar un juicio a través de la muestra de la población. Jesús (2020) se refiere a los datos inferenciales como métodos que se utilizan para conjeturar información que se encuentra en la población a través de la muestra.

En referencia a los aspectos éticos, el objetivo del estudio fue dar prioridad a los reglamentos que se establecen en la Universidad César Vallejo situada en el distrito de Ate; la investigación utilizó acuciosamente las normas APA; así mismo se estimaron los derechos pertenecientes a cada autor. Al ejecutarse la encuesta a través del cuestionario, la información reunida se consideró anónima y confidencial, manteniendo la prudencia y la autorización de cada uno de las escuelas.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de la primera variable y dimensiones

Nivel	Engagement laboral		Atención		Conexión		Integración	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	1	1.7	0	0
Regular	4	6.7	3	5.0	5	8.3	9	15.0
Eficiente	56	93.3	57	95.0	54	90.0	51	85.0
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

La tabla 1 demuestra que el 93.3% manifiesta un nivel eficiente de engagement laboral; además el 6.7%, un nivel regular. La dimensión atención, conexión e integración se encuentran en un nivel eficiente con 95%, 90%, y 85% respectivamente, mientras que el 5%, 8.3% y 15% respectivamente se encuentran en un nivel regular y un 1.7% de nivel deficiente en la dimensión conexión. Entonces se colegió que un gran grupo de los docentes que realizaron la encuesta se encuentran en un nivel eficiente tanto en el engagement laboral como en las diferentes dimensiones que se analizaron, con una cantidad menor en un nivel regular. Se recalcó lo imprescindible de trabajar en ese %1.7 regular del nivel conexión, ya que si el maestro no se siente conectado con su entorno académico podría disminuir su compromiso e identificación con la escuela.

Se manifestó que el compromiso en los maestros de los colegios de Ate sí existe, debido a factores como la buena orientación y guía de los directivos que este año, 2024, en su mayoría han rotado de escuelas, llegando con nuevas ideas y formas de trabajo que sin duda han sido las correctas. Acciones como la atención a todo en cuanto suceda en la escuela, la conexión que se tiene con los colegas y directivos, y el sentirse parte de un grupo de trabajo son atributos que generan y desde luego seguirán generando engagement en los maestros de las escuelas en Ate.

Tabla 2*Resultados de la segunda variable y dimensiones*

Nivel	Desempeño docente		Planeación		Didáctica		Ética	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	5	8.3	5	8.3	7	11.7	7	11.7
Eficiente	55	91.7	55	91.7	53	88.3	53	88.3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

En la tabla 2, el 91.7% da a conocer un nivel eficiente de desempeño docente, el 8.3% se encuentra en un nivel regular, sin nivel deficiente. La dimensión planeación, didáctica y ética se encuentran en un nivel eficiente con 91.7%, 88.3% y 88.3% respectivamente, mientras que el 8.3%, 11.7% y 11.7% respectivamente en un nivel regular. En resumen, un gran grupo de los docentes que realizaron la encuesta se encuentran en un nivel eficiente tanto en desempeño docente y las dimensiones que se analizaron, con un grupo menor en nivel regular.

La buena planificación de las clases diarias, la excelente didáctica para llegar al estudiante y mantener siempre la ética son atributos del buen docente que ejerce su desempeño enérgicamente. También se sostuvo que la mejoría del desempeño en las escuelas de Ate se originó debido al apoyo que recibieron los maestros, ya sea en ambientes adecuados con herramientas necesarias, el mejoramiento de los talleres e incluso la mejoría en el clima laboral entre colegas y directivos. Fruto de lo mencionado es el haber logrado excelentes resultados como el compromiso, identificación y trabajo en equipo.

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el objetivo de verificar la normalidad de los datos. Se formularon las siguientes hipótesis y se establecieron las reglas de decisión correspondientes para realizar el análisis de normalidad.

Hipótesis estadística:

H₀: Los datos tienen una distribución normal.

H_a: Los datos no tienen una distribución normal.

Regla de decisión:

Cuando el p valor ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Cuando en p valor > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3*Análisis de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement laboral	0.094	60	,200*
Desempeño docente	0.137	60	0.007

La tercera tabla evidencia la prueba de normalidad de ambas variables, arrojando $p = 0.2 > 0.05$ para engagement laboral y $p = 0.007 < 0.05$ para desempeño docente; los datos denotan que una de las variables tiene distribución normal y la otra variable no; por lo tanto, se aplicó la estadística no paramétrica.

Se utilizó la prueba de Spearman para la prueba de hipótesis y la correlación, y se formularon las hipótesis de lo investigado junto a otros supuestos.

Nivel de significancia:

Es decir, $\alpha = 0.05$ con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si p-valor ≥ 0.05 , no se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre el engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

H_G: Existe relación significativa entre el engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

Tabla 4

Prueba de hipótesis general y correlación entre la V₁ y V₂

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Engagement laboral y desempeño docente	.851**	0.000	60

De acuerdo a la tabla 4, el p-valor fue 0.000, lo cual es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_G). Además, el coeficiente de correlación $r = 0.851$ indica una correlación positiva considerable, según (Hernández-Sampieri et al., 2017). Lo mencionado denota la existencia de una relación entre el compromiso que cada docente de Ate tiene para con su escuela. Se espera que para años próximos dicho compromiso siga e incluso mejore, para que así los índices de desempeño sigan mejorando y promueva el desarrollo académico y moral en los educandos.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre la atención y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

H_{E1}: Existe relación significativa entre la atención y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

Tabla 5*Prueba de hipótesis específica 1 y correlación entre la V1 D1*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Atención y desempeño docente	.728**	0.000	60

Según la tabla 5, el p-valor fue 0.000, lo cual es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_{E1} . Además, el coeficiente de correlación $r = 0.728$, indica una correlación positiva media. Entonces la atención es un atributo que forma parte del engagement y que sí influye en el desempeño de los maestros en las escuelas de Ate. Los maestros de Ate, en su mayoría sí brindan toda su atención y se dedican plenamente a su escuela y lo que acontece en ella para generar nuevas ideas o nuevos proyectos. Ellos son un gran soporte académico que contribuye al desarrollo de sus instituciones.

Hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación significativa entre la conexión y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

H_{E1} : Existe relación significativa entre la conexión y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 2 y correlación entre la V1 D2*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Conexión y desempeño docente	.809**	0.000	60

Según la tabla 6, el p-valor fue 0.000, lo cual es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_{E1} . Además, el coeficiente de correlación $r = 0.809$, indica una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre la integración y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

H_{E1}: Existe relación significativa entre la integración y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, Lima 2024.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 3 y correlación entre la V1 D3

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Integración y desempeño docente	.776**	0.000	60

Según la tabla 7, el p-valor fue 0.000, lo cual es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H_{E1}. Además, el coeficiente de correlación $r = 0.776$, indica una correlación positiva considerable. Se determinó que los docentes en Ate sí se sienten parte fundamental en sus escuelas, que sus labores influyen mucho en el desarrollo de las actividades académicas y formativas que se realicen en bienestar de los educandos.

IV. DISCUSIÓN

Se comenzó abordando el objetivo general: determinar la relación entre el engagement laboral y el desempeño docente en distintos centros educativos. El engagement laboral denota compromiso por parte de los colaboradores en una organización. Lograr colaboradores comprometidos no es una tarea que sea fácil para los directivos, influyen muchos factores que se interpondrán en el proceso de que se consiga el compromiso e identificación con el centro de labores. Es un gran reto que los que dirigen las empresas tendrán que asumir siempre que quieran buscar la mejora total en sus instituciones.

En el rubro educativo, este genera el buen desempeño docente siempre y cuando exista compromiso e identificación del maestro con sus estudiantes, colegas y toda su organización educativa. Se ha comprobado que en aquellas escuelas donde los docentes no se sienten a gusto laborando, y obviamente carecen de engagement laboral, los niveles de desempeño son ínfimos y la realidad educativa que enfrentan sus educandos es crítica. El objetivo general se dividió en tres objetivos específicos que permitieron realizar un análisis meticuloso y centrado en las dimensiones.

Los resultados de la investigación, con el respaldo de un análisis estadístico, dieron a conocer una correlación positiva considerable ($r=0.8151$) entre el engagement laboral y el desempeño docente y un nivel de significancia de 0.000 señalando que sí existe relación significativa entre ambas. Esto denotó que promover el engagement laboral se vincula con la mejoría del desempeño docente en las escuelas. En otras palabras, los docentes que están altamente comprometidos con su centro educativo se centrarán en brindar lo mejor de sí a favor de la mejora y crecimiento de su centro educativo.

Estos hallazgos se refuerzan con estudios previos como el de Gil-Girbau et al. (2021), quienes alcanzaron un grado de correlación muy fuerte ($r=0.9$) y un grado de significancia de 0.020, entre los colaboradores que manifiestan engagement laboral y su desempeño dentro de su centro de labores. Por lo tanto, se coincide en el grado de significancia, pero se discrepa en el nivel de correlación. También se comparó con lo obtenido de Guerrero et. al. (2021) quienes dieron a conocer que el desempeño laboral influye significativamente en

el compromiso organizacional ($r = 0.608$, $p < 0.05$), aceptando el nivel de significancia y demostrando un grado de correlación positiva media. Concluyendo que sí existe un nivel significativo de relación entre el desempeño y el engagement laboral. Al contrastar estos resultados con lo obtenido, se coincide en cuanto al nivel de significancia y se difiere en cuanto al nivel de correlación entre ambas variables.

También se contrastó con lo hallado por Rosales et al. (2023) quienes realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la variable engagement laboral y la variable desempeño docente. Los resultados señalaron que sí existe evidencia científica de la relación significativamente alta entre las variables de estudio en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$) y $r=0.85$ siendo una correlación positiva considerable. Al comparar estos resultados, se coincide en cuanto al grado de significancia y también en el grado de correlación.

Estrada y Mamani (2020) realizaron una investigación donde relacionaron al compromiso laboral y desempeño docente. Los resultados dieron a conocer una correlación positiva media de 0,724 con un $p= 0,000$. lo define como una herramienta utilizada para mantener a los colaboradores con un alto nivel de conexión, comunicación e identificación con sus roles. Se reconoció al engagement como una señal de lealtad, compromiso e identificación del maestro con su escuela. También señalaron que el engagement es una característica vital para las organizaciones debido al grado de responsabilidad y de involucramiento que existe en las labores cotidianas en las aulas. El conseguir maestros comprometidos es una meta muy compleja de alcanzar para los directivos, ya que impactan muchos factores que se tergiversarán el proceso para alcanzar el compromiso e identificación de sus docentes. Concluyendo que, a mayor compromiso laboral, mejor será el desempeño del docente dentro de su institución. Al contrastar estos resultados, se coincide en cuanto al grado de significancia, pero se difiere en el nivel de correlación entre ambas variables.

Cori et al. (2019) llevaron a cabo una investigación para determinar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Universidad Peruana Los Andes. Sus resultados expusieron que existe una correlación positiva muy fuerte ($\rho=0,912$) y altamente significativa (p -valor: 0,000) entre ambas variables. Lo que permitió vincular al engagement con la implicación del compromiso, el entusiasmo, el esfuerzo y la actitud dinámica que

todo buen docente debe tener con su centro educativo. Se determinó que el engagement es una clara señal de bienestar profesional y buen clima laboral que se manifiesta a través del engagement en el desempeño de cada uno de las actividades. Por lo que se señaló que a mejor sea el clima laboral donde se lleven a cabo las labores del maestro, mejor será el resultado que se pueda obtener en beneficio de su escuela. Así también se podrá generar la satisfacción en cada maestro por haber sido parte de mejora. Concluyendo que sí existe un alto grado significativo entre las dos variables. Al realizar la diferencia con los datos obtenidos, se coincide en cuanto al nivel de significancia y se difiere respecto al nivel de correlación entre el engagement laboral y el desempeño docente.

Y por último respecto al estudio de ambas variables, Mosquera y Bellido (2019) dieron a conocer la relación entre el desempeño de los docentes y el engagement de los mismos en una universidad privada de Lima. Los resultados expusieron que sí existe relación significativa entre las variables, el nivel fue muy significativo ($p < 0.01$), y un grado de correlación $r=0.76$ siendo un nivel positivo considerable. Concluyendo que sí existe relación significativa. Esta información al ser comparada con lo obtenido, permitió coincidir en cuanto al grado de significancia, así mismo en cuanto al nivel de correlación entre las dos variables de estudio.

Al referirse a engagement laboral, Contreras (2015) lo definió como aquel compromiso que expresa todo colaborador que se muestra atento, conectado e integrado con su centro de labores. En consecuencia, un colaborador con engagement laboral ejercerá sus actividades en su día con mayor eficiencia y eficacia, por ende, será un gran aporte para su organización según la teoría mencionada. Lozano y Reyes (2017) definieron al engagement como aquello exclusivo que se genera para motivar la lealtad que hace al colaborador un ser comprometido. Ante ello se esforzará por hacer correctamente sus labores y mejorarlas continuamente. También es un indicador de que la dirección de la empresa va por buen camino, ya que el estado emocional de un colaborador comprometido e identificado con su empresa generará mayor eficiencia y eficacia. A diferencia de uno que esté desmotivado y con poca interacción y compromiso laboral. Alcántara (2017) reforzó lo mencionado por los autores anteriores, añadiendo que a mejor sea el ambiente donde se labore, mejor será

el resultado que el colaborador pueda brindar en beneficio de su organización, a su vez se generará la satisfacción por haber sido parte de ese logro.

Respecto al primer objetivo específico que fue determinar la relación entre la atención y el desempeño docente, se destacó lo mencionado por Ossio (2021) que señaló que la atención se refleja en la prioridad que el colaborador manifiesta en las actividades encomendadas, siendo este muy cuidadoso y atento en cada una de ellas. Dicha teoría se relacionó a lo mencionado por Bach (2019) quien sostuvo que la buena práctica y el compromiso de todo trabajador se miden por su nivel de atención. Es decir, un colaborador demostrará su grado de atención siempre y cuando se sienta comprometido con lo que hace en sus actividades diarias dentro de su centro de labores.

Tomando en cuenta que en la actualidad la mayoría de escuelas han comenzado a otorgar un reconocimiento a aquellos docentes que destacan por su alto compromiso e identificación con su centro educativo; ello es un atributo clave que sea ha vuelto una ocupación importante, pero a la vez complicada en el contexto educativo. Varios grandes e ilustres directivos de escuelas han coincidido que el compromiso, el estímulo y la identificación del profesor de aula con su escuela son métricas vitales para su mejor desempeño. Caso contrario, al no haber suficiente motivación ni compromiso en el docente, él no aportará ni brindará una educación completa en sus alumnos; sino generará lentitud en el proceso del desarrollo de la tan requerida calidad educativa que nuestros pueblos y país necesitan con urgencia.

Los resultados obtenidos respecto a la atención y el desempeño docente dan a conocer una correlación positiva media ($r=0.728$) y un grado de significancia de 0.000 entre ambas. Este hallazgo señaló que sí existe una relación significativa y que la óptima atención que el docente tenga para cada labor dentro de su centro educativo conllevará a su buen desempeño. Comparando con estudios ya realizados, Chan et al. (2020) obtuvieron en su investigación una correlación positiva media $r= 0.50$ y $P <0,001$. Ello reflejó que los maestros que manifiestan su motivación en sus quehaceres cotidianos logran alcanzar altos índices de vigor, alegría e inserción en las escuelas; a diferencia de los que no poseen ello y no priorizan sus actividades ni son parte de la colaboración con la organización. Es imprescindible acrecentar el vínculo entre

el maestro y su escuela, ya que ello traerá muchos beneficios como la mejor productividad en el aula y la búsqueda de la calidad del servicio educativo. El compromiso e identificación que se dé en los maestros en las instituciones educativas permitirá obtener indicadores de engagement que refuercen y sigan generando el buen desempeño. Los resultados dan a conocer que sí existe relación significativa entre ambas variables, además de una correlación positiva media. Se concuerda con los datos obtenidos por los autores en cuanto al grado de significancia y también en el nivel de correlación.

En cuanto al segundo objetivo específico, se buscó determinar la relación entre la conexión y el desempeño docente, se recurrió a la teoría de MacNeil (2024), quien señaló que siempre que un trabajador se muestre entusiasta y participativo, estará expresando su grado de conexión con su organización. El autor recalcó la importancia de generar conexión entre el colaborador y su centro de labores a través del entusiasmo y participación que se le pueda otorgar, haciendo que sus niveles de engagement laboral mejoren día a día, y se propague entre sus demás compañeros de labores.

Los resultados reflejaron una correlación de 0.809, indicando una correlación positiva considerable y un nivel de significancia de 0.000 entre la conexión y el desempeño docente; ello señala que sí existe relación significativa entre ambas, además de recalcar lo importante del grado de conexión del docente con su institución para mejorar los índices de su desempeño en la institución educativa. La conexión que se genere en el maestro con su centro de labores hará que trabaje por convicción y amor a su institución, puesto que estará comprometido e identificado. Al contrastar lo mencionado con antecedentes, Guevara y Fernández (2017) determinaron la relación entre el desempeño de los colaboradores y el work engagement basado en la conexión que cada uno de ellos tenía con su organización. Los resultados señalaron la existencia de un grado significativo entre ambas variables ($p < 0.05$) y $r = 0.58$ siendo una correlación positiva media. Al contrastar ambos resultados, se coincide en cuanto al nivel de significancia, pero se difiere en cuanto al grado de correlación entre la dimensión y variable de estudio.

Finalmente, el tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la integración y el desempeño docente, se consideró la teoría de Zendesk (2022), quien definió a la integración como el grado de dinamismo que tiene el docente

al usar todos sus recursos, mentales y físicos, al momento de laborar en su centro educativo. El autor enfatizó que el aplazamiento de lo académico y la pérdida de la buena imagen de la escuela juega un papel importante en la ciudad donde se encuentre; los padres elegirán aquella institución donde se vea el esfuerzo y la integración de los docentes y directivos por el avance de sus estudiantes. Entonces, no es sugerible que una escuela tenga consecutivamente mala imagen como efecto del poco grado de integración que se tenga por parte de los docentes o directivos.

De no mejorar el estado de integración, se generará incertidumbre, poca confiabilidad por parte de los padres de familia hacia los maestros, poco ánimo en los estudiantes por aprender e incluso la deserción de los maestros. Para el autor, es relevante que el docente se exija al máximo para brindar lo mejor de sí en sus estudiantes, para ello este debe ser dinámico y participativo en cada actividad que se realice en su institución educativa. Evocó la fomentación del grado de integración en los maestros de las escuelas a través de la creatividad y participación que estos tengan en el desarrollo de sus actividades. Un maestro comprometido, integrado e identificado con su IE se desempeñará de manera eficiente y eficaz, demostrando un buen desempeño y su vocación por el arte de enseñar.

Ortiz (2023) mencionó que la integración se manifiesta a través de la participación activa del colaborador con su centro de labores y ello permite alcanzar mejores indicadores de desempeño en el centro de trabajo. Resaltó que cuando los colaboradores están pendientes de lo que ocurre en su entorno social y de cómo eso influye en su centro educativo; estos si están debidamente comprometidos e integrados con su institución, buscarán rápidamente herramientas para confrontar cualquier situación de riesgo que afecte el desarrollo académico de sus estudiantes. Como consecuencia, se demostrará el grado de compromiso y la atención que cada maestro tiene por su escuela.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva considerable, $r = 0.776$, entre la integración y el desempeño docente y un grado de significancia de 0.000. Ello evidencia que sí existe un nivel de relación, además de resaltar lo vital de integrar al docente y hacer que este se sienta parte fundamental de la institución educativa, así se generará el engagement laboral en él e influirá significativamente en su desempeño en las aulas de su institución educativa. Se

realizó una comparación con investigaciones anteriores, como la de Velázquez y Macías (2020) quienes obtuvieron una correlación positiva débil entre el desempeño docente e integración en el engagement laboral ($r=0.350$), además el p -valor 0.000 que señala que sí existe grado de relación. Entonces la integración del docente con su escuela sí generará su compromiso, y desde luego ello hará que su desempeño en el aula y con su institución educativa sea óptima; ello conllevará a la confianza de los padres, el mejor clima laboral con sus colegas y directivos y especialmente el agrado de los estudiantes y ganas de seguir aprendiendo. En conclusión, a mayor integración del docente en su institución educativa, mejor será su desempeño en las aulas y con su grupo de trabajo. Al contrastar ambos resultados, se coincide en cuanto al grado de significancia, pero se difiere en cuanto al grado de correlación.

V. CONCLUSIONES

Referente al objetivo general, se determinó la relación entre el engagement laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 que permitió aceptar la hipótesis alterna y $r=0.851$ que indicó una correlación positiva considerable. Se concluyó que a medida que a mayor sean los altos índices de engagement laboral expresados a través de la atención, conexión e integración de los docentes con sus centros educativos, mayor será su desempeño en sus centros educativos.

Respecto al objetivo específico 1, se determinó la relación entre la atención y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024; donde el nivel de significancia fue 0.000 y $r=0.728$, que indicó una correlación positiva media. Se confirmó la relación entre la dimensión y la variable, gracias a la productividad, colaboración, dedicación, gestión del tiempo y la observación que manifestaron la atención que existe en los maestros de las escuelas de Ate; todo ello promueve su buen desempeño.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó la relación entre la conexión y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024; donde el nivel de significancia fue 0.000 y $r = 0.809$, que indicó una correlación positiva considerable. Se determinó que la relación de conexión de los profesores con sus instituciones educativas en Ate, se debió a la empatía, el esmero, el involucramiento, el bienestar y el compromiso que se generó en ellos.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó la relación entre la integración y el desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024; donde el nivel de significancia fue 0.000. También se dio a conocer el valor de Rho que fue $r = 0.776$, que indicó una correlación positiva considerable. Se señaló que dicha relación significativa se dio en las escuelas de Ate debido a la eficiencia, prudencia, dedicación, eficacia y creatividad que logran integrar a los profesores con todo lo que acontezca en sus centros educativos.

VI. RECOMENDACIONES

Se propone a los directivos en Ate, promover el engagement (compromiso) laboral en sus docentes; ello facilitará el camino a la tan ansiada calidad educativa que necesitan los educandos de esta nueva generación. Una educación brindada por una plana docente comprometida a dar lo mejor de sí en bienestar de sus estudiantes. Contreras (2015) recalcó la importancia del engagement laboral debido a su uso como aquella estrategia organizacional que permite involucrar y comprometer al colaborador, generando así su atención, conexión e integración en su centro de labores.

Se recomienda fomentar el grado de atención de su plana docente basada en la productividad de los mismos, la colaboración con sus compañeros de trabajo, la dedicación a cada actividad asignada, la gestión del tiempo y la observación para el alcance de los objetivos que tenga la institución educativa a corto o largo tiempo. Askue (2015) recomendó enfatizar la atención en el trabajo por la importancia que genera en el docente respecto a su desempeño.

Se propone impulsar la empatía entre la plana docente, el esmero por lograr los objetivos, el involucramiento con las actividades académicas o culturales, el bienestar alcanzado por la satisfacción de logros y el compromiso generado para continuar la mejora del servicio educativo y alcanzar el grado de conexión. Urbina (2019) hizo énfasis en la conexión por el grado de pertenencia o afinidad que se forma con el lugar de trabajo y que hace al docente un colaborador conectado y comprometido con su institución.

Se sugiere promover la eficiencia de la plana docente en la utilización adecuada de sus recursos físicos, cognitivos y emocionales en beneficio de los educandos; ello impulsará la prudencia y dedicación en el trabajo. Sombret (2022) mencionó que la conexión en el lugar de labores relaciona todo lo que origina un sentimiento de pertenencia entre sus colaboradores y esto es sumamente importante para el logro de los objetivos que tenga la institución educativa.

REFERENCIAS

- Alcántara, M. (2017). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ S.A Trujillo, año 2017*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9883/Alc%
c3%a1ntara_QML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9883/Alc%c3%a1ntara_QML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Andía, E. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Esmeralda de los Andes". Huanta, 2017*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19534/andia_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argomedo, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45540/Argomedo_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación* (1ra ed.). Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azkue, J. (2015). *La importancia de la atención plena para ser productivo*. De Pro Consultores de productividad. <https://deproconsultores.com/la-importancia-de-la-atencion-plena-para-ser->

- Chan C., Wong, J., Wee L., Jamil N. y Yeap L. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. *Occupational Medicine*. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107>
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Cori, S., Hadi, M. y Pacovilca, O. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, 35(89-2), 1266-1288. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27526>
- Da Silva, J., Ferreira, M., y De Freitas, P. (2019). Effects of an intervention program based on job crafting behaviors on the the work engagement of teachers. *Acción Psicológica*, 16(2), 119-128. doi:<https://doi.org/10.5944/ap.16.2.25669>
- De Souza, A. (2018). Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de un colegio privado del distrito de San Miguel – Lima 2018. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36169>
- Dominguez, L. (2022). Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. Repositorio Institucional Digital de la Universidad de Tumbes. repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Esquerre, Y. (2020). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del IESP Sabio Nacional Antúnez de Mayolo en Lince*. Repositorio - Universidad Católica Sedes Sapientiae. https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1089/Esquerre_Yesenia_tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., y Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: Inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. [A friend is a treasure: emotional intelligence, workplace social support and teacher engagement; Un ami est un trésor : l'intelligence émotionnelle, le

soutien organisationnel et social, et l'engagement des enseignants; Um amigo é um tesouro: inteligência emocional, apoio social organizacional e engagement docente] *Praxis & Saber*, 10(24), 69-92. doi:<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>

Ferrer, E. (2017). Factores de la planificación en la educación y competencias en las instituciones focalizadas en la UGEL - Ventanilla. Escuela de Posgrado. Repositorio - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14215/Ferrer_CEN.pdf?sequence=1

Frías, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia, 1-13. Obtenido de <https://bit.ly/3jSWkxa> García, P. Peláez, A. (2017). The Intensification of Work in Spain (2007-2011)

Gil-Girbau, M. ,Del Cerro, S. ,Garriga, J. y Gímenez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. Barcelona, España. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>

Guevara, L. y Fernández, L. (2017). Work Engagement and Organizational Commitment: Is age a differentiator factor? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. DOI:10.21772/ripo.v34n2a04

Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A., y Silva, D.(2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.

Hernandez, P., Serrano, C., y Cruz, D. (2023). ANÁLISIS DE ASPECTOS METODOLÓGICOS Y APLICACIONES DEL ENGAGEMENT LABORAL EN ORGANIZACIONES COLOMBIANAS. [ANALYSIS OF METHODOLOGICAL ASPECTS AND APPLICATIONS OF LABOR ENGAGEMENT IN COLOMBIAN

ORGANIZATIONS IN COLOMBIAN ORGANIZATIONS] *Diversitas*, 19(1)
Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/análisis-de-aspectos-metodológicos-y-aplicaciones/docview/2892179260/se-2>

Hernandez Rincón, S. P., Serrano Rodríguez, C. J., & Cruz Serrano, D. L. (2023).
Análisis de aspectos metodológicos y aplicaciones del engagement laboral en
las organizaciones colombianas. *Diversitas*, 19(1)
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/análisis-de-aspectos-metodológicos-y-aplicaciones/docview/2892179260/se-2>

INEI (2022). En el primer trimestre del 2022, población ocupada alcanza 17 millones
481 mil personas. Plataforma del Estado peruano. Instituto Nacional de
Estadística e Informática. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-primer-trimestre-del-ano-2022-poblacion-ocupada-alcanza-17-millones-481-mil-personas-13739/>

Jesus, S. (2020). Metodología de la Investigación edición Gamma 2020: 1er
semestre. Alicante: Elche. Obtenido de <https://bit.ly/2l34beH>

López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
Recuperado en 02 de junio de 2024, de
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Lozano, C., y Reyes, M. (2017). *Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 11(1), 134-148. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>

Lupano, M., y Waisman, S. (2018). *Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral*. Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad. Recuperado en 26 de julio de 2024, de
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&tlng=es.

Mosquera, D. y Bellido, R. (2019) Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48606/Mosquera_TDF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

MacNeil, C. (2024). *Por qué la participación de los empleados es clave para el éxito del equipo*. Asana: Impacto e inspiración. <https://asana.com/es/resources/employee-engagement>

Manterola, C., Hernández-Leal, M., Otzen, T., Espinosa, M., y Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>

Nina, J., Ruiz, J., Nina, E. y Sánchez, F. (2024). *Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú*. *Revista San Gregorio*, 1(57), 56-72. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>

Olivares, J. (2019). La escasez de recursos didácticos adecuadamente elaborados que afectan la implementación de la didáctica educativa en el nivel secundaria de la I.E. Unión Latinoamericana N°1235. Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c7d26c87-ed9c-49dc-9f35-d3e4a527549e/content>

Ortiz, J. (2023). 11 técnicas para la integración de personal en tu empresa. HubSpot, España. <https://blog.hubspot.es/service/proceso-integracion-personal>

Ossio, C. (2021). *Construcción del instrumento para la medición del engagement laboral [tesis de Doctorado]*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b8e505e0-88cc-43c5-8ba5-921b6504b643/content>

Pague, S. (2022). Why Does Employee Connection Matter So Much? Employee TotalWellness. <https://info.totalwellnesshealth.com/blog/employee-connection>

Pimienta J. (2014). Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias. REDU: Revista de docencia universitaria. Universidad Anáhuac, México. <file:///C:/Users/Luis/Downloads/Dialnet-ElaboracionYValidacionDeUnInstrumentoParaLaMedicio-4845425.pdf>

- Reguant, M. y Torrado-Fonseca, M. (2016). El método Delphi. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9 (1), 87-102. DOI: 10.1344/reire2016.9.1916
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero, L. y Pinedo, E. (2023). Work commitment and professional performance of university teachers in the general studies field. Universidad de Lima. ISSN 24152897.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138542748&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0d33bb0790bcca94d1d7e68f715b32af&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+laboral+docente%29&sl=41&sessionSearchId=0d33bb0790bcca94d1d7e68f715b32af&relpos=0>
- Ruiz, K. (2020). Calidad del ángulo ANB como prueba diagnóstica de la relación intermaxilar, artículo de revisión.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15113>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sombret, P. (2022). *Empleados conectados: estar en el lugar adecuado con las personas adecuadas*. Deskbird. <https://es.deskbird.com/blog/workplace-connection>
- Urbina, E. (2017). Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del hospital Huacho, Huaura y Oyón y servicios básicos de salud, Huacho 2017. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2812/ESTER%20NOEMI%20URBINA%20DELGADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ure, . (2018). Engagement estratégico y encuentro conversacional en los medios sociales. *Revista de Comunicación*, 17(1), 181-196. Recuperado en 09 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-09332018000100011&lng=es&tlng=pt.

- Vanegas, M., Bustos, J., Barrientos, C., y Pérez, J.. (2023). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 11(25), e2582966. Epub 31 de julio de 2023. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966>
- Vasquez, Y. (2020). Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de Matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la Escuela de Administración Industrial de una Institución Educativa Tecnológica. Repositorio - Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno_VasquezBerrocal_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velázquez, F., y Macías, S. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí–México. *NOVUM*, 2(10), 284-297.
- Vanegas, M., Bustos, J., Barrientos, C., & Pérez, J. (2023). *Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México*. Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento, 11(25), e2582966. Epub 31 de julio de 2023. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966>
- Vizzotti, C., Katz, N., Stecher, D., Aquino, A., Del Valle Juárez, M., & Urueña, A. (2018). Evaluación del uso en adultos de cuatro vacunas: Una encuesta 44 poblacional en Argentina. *Medicina (Buenos Aires)*, 78(2). <http://medicinabuenosaires.com/revistas/vol78-18/n2/76-82-Med6765-Vizzotti.p>
- Xipell Font, P., Guillén Parra, M. y Méndiz Noguero, A. (2024). El significado del trabajo de los docentes y su relación con el compromiso laboral y la intención de dejarlo. *Estudios sobre Educación*, 46, 7-31. DOI. <https://doi.org/10.15581/004.46.001>
- Zavala, F. y Zavala, L. (2021). Estrategias didácticas y desarrollo de las competencias genéricas de los estudiantes de un centro de formación profesional técnica, San Juan de Lurigancho, 2018. Repositorio Universidad Peruana Cayetano Heredia.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9759/Estrategias_ZavalaMelendez_Francina.pdf?sequence=1

Zendesk (2022). 4 técnicas para un proceso de integración de personal exitoso. Interacción con los clientes. <https://www.zendesk.com.mx/blog/integracion-personal-proceso/>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement laboral	El engagement laboral es el compromiso que todo colaborador muestra al desempeñarse en su centro de labores. Este se basa en cuatro dimensiones: atención, conexión, integración y enfoque. (Ossio, 2021)	La medición del engagement laboral se llevó a cabo empleando la encuesta como técnica y aplicando el cuestionario, siendo el instrumento. Se tomó en cuenta la escala de Likert. Quince ítems conformaron el instrumento.	Atención	Productividad Colaboración Dedicación Gestión del tiempo Observación	Ordinal: (5) Siempre (4) Casi siempre
			Conexión	Empatía Esmero Involucramiento Bienestar Compromiso	(3) A veces (2) Casi nunca
			Integración	Eficiencia Prudencia Dedicación Eficacia Creatividad	(1) Nunca

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Pimienta (2014) El desempeño docente es el desarrollo de actividades que realiza el educador en beneficio académico de los estudiantes, su correcta realización conlleva a la calidad educativa en el servicio ofrecido por instituciones.	La medición del desempeño docente se llevó a cabo utilizando la encuesta como técnica y aplicando el cuestionario como instrumento. Se tomó en cuenta la escala de Likert. Quince ítems conformaron el instrumento.	Planeación	Análisis Coherencia Competitividad Responsabilidad Cohesión	Ordinal: (5) Siempre (4) Casi siempre
			Didáctica	Motivación Dinamismo Acompañamiento Crítica Contextualización	(3) A veces (2) Casi nunca
			Ética profesional	Equidad Conciliación Integridad Transparencia Convivencia	(1) Nunca

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL

Instrucciones: El presente cuestionario busca conocer el nivel de Engagement laboral en los docentes de las instituciones educativas de Ate 2024. Por lo que le sugiero leer cada uno de los ítems y marcar la respuesta que crea más conveniente.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Ítem	Descripción	Valoración				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: ATENCIÓN						
1	En el trabajo, soy responsable y ordenado para realizar mis actividades de forma óptima.					
2	Presto atención a lo que mis compañeros necesitan para llevar a cabo sus labores.					
3	Cuando trabajo, estoy consciente de mis propios pensamientos y emociones.					
4	Gestiono mi tiempo para alcanzar mis metas u objetivos a tiempo.					
5	En el trabajo, analizo cuidadosamente cada actividad que llevo a cabo.					
DIMENSIÓN 2: CONEXIÓN						
6	Experimenta una sensación de empatía con las personas de mi entorno laboral.					
7	Realiza mis actividades diarias de forma meticulosa y óptima.					
8	Se siente conectado con las tareas que desempeña.					
9	Cuando trabajo en conjunto con colegas o clientes (padres de familia), se siente muy satisfecho.					
10	Cuando estoy fuera de mi centro de labores, me entusiasma pensar en cómo resolver los problemas pendientes en el trabajo.					
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN						
11	En el trabajo, utilizo todos mis recursos, físicos, cognitivos y emocionales.					
12	Trabajo con mucha precaución y lógica en mi centro de labores					
13	Busco todos los medios para hacer el trabajo que realizo de la mejor manera.					
14	En el trabajo, logré los objetivos en el tiempo establecido.					
15	Siempre imagino nuevas maneras para hacer mejor las cosas en el					

trabajo.						
----------	--	--	--	--	--	--

Nota. Adaptado de Ossio, Carlos (2021)

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: El presente cuestionario busca conocer el nivel de desempeño en los docentes de las instituciones educativas de Ate 2024. Por lo que le sugiero leer cada uno de los ítems y marcar la respuesta que crea más conveniente.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Ítem	Descripción	Valoración				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN						
1	Realizo un análisis del programa académico que llevaré a cabo con los estudiantes.					
2	Realizo una estructura coherente de las sesiones de clase.					
3	Poseo el dominio de las competencias que se desarrollarán en las clases que preparo.					
4	Cumplo con el programa pactado para los estudiantes.					
5	Busco la relación de las sesiones de clase con las competencias presentadas en el programa de la IE.					
DIMENSIÓN 2: DIDÁCTICA						
6	Creo situaciones didácticas que propicien la aplicación de las sesiones de clase.					
7	Aplico dinámicas que propicien el interés de los estudiantes.					
8	Retroalimentación de forma específica a cada estudiante sobre la evaluación.					
9	Propicio el análisis inferencial del tema a tratar o tratado.					
10	Elaboro situaciones problematizadoras para motivar el estudio de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 3: ÉTICA PROFESIONAL						
11	Aplico la equidad en el trato con todos los estudiantes					
12	Aplico soluciones óptimas ante incidentes tomando en cuenta los valores de la IE					
13	Promuevo la vivencia de los valores institucionales a través de actividades académicas y culturales.					
14	Mantengo una relación de empatía con los estudiantes.					
15	Propicio la tolerancia respetando la diversidad.					

Nota. Adaptado de Pimienta, Julio (2014)

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Engagement laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Engagement laboral en relación a las dimensiones atención, conexión e integración.
Nombres y apellidos del experto	Judith Yeymi Benito Avellaneda
Documento de identidad	44837012
Años de experiencia en el Área	Tres
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefa de Promoción y Admisión
Número de teléfono	997792308
Firma	
Fecha	20/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Engagement laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño docente en relación a las dimensiones planeación, didáctica y ética profesional
Nombres y apellidos del experto	Judith Yeymi Benito Avellaneda
Documento de identidad	44837012
Años de experiencia en el Área	Tres
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefa de Promoción y Admisión
Número de teléfono	997792308
Firma	
Fecha	20/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Engagement laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Engagement laboral en relación a las dimensiones atención, conexión e integración.
Nombres y apellidos del experto	Rodrigo Paolo Vela Muñoz
Documento de identidad	72929543
Años de experiencia en el Área	Cinco
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asesor educativo senior
Número de teléfono	922064090
Firma	
Fecha	20/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Engagement laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño docente en relación a las dimensiones planeación, didáctica y ética profesional
Nombres y apellidos del experto	Rodrigo Paolo Vela Muñoz
Documento de identidad	72929543
Años de experiencia en el Área	Cinco
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asesor educativo senior
Número de teléfono	922064090
Firma	
Fecha	20/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Engagement laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Engagement laboral en relación a las dimensiones atención, conexión e integración.
Nombres y apellidos del experto	Lizbeth Danitza Álvarez Manrique
Documento de identidad	70415867
Años de experiencia en el Área	Seis
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Responsable del Programa ALFA – UCV
Número de teléfono	980526074
Firma	
Fecha	20/06/24



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Engagement laboral
Objetivo del instrumento	Medir el Desempeño docente en relación a las dimensiones planeación, didáctica y ética profesional
Nombres y apellidos del experto	Lizbeth Danitza Álvarez Manrique
Documento de identidad	70415867
Años de experiencia en el Área	Seis
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Responsable del Programa ALFA – UCV
Número de teléfono	980526074
Firma	
Fecha	20/06/24

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna.

ENCUESTADO	ENGAGEMENT LABORAL																				
	ATENCIÓN					CONEXIÓN					INTEGRACIÓN										
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	73		
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	75		
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	75		
8	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	3	17	52		
9	4	5	5	5	5	24	5	5	3	3	3	19	1	5	5	4	3	18	61		
10	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	68		
11	4	4	4	5	4	22	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	69		
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
13	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	58		
14	3	4	5	3	4	19	4	2	4	3	4	17	4	3	2	3	4	16	52		
15	4	3	4	3	5	19	5	4	5	5	3	22	5	5	5	3	4	22	63		
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60		
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
18	4	3	4	4	5	20	5	4	5	5	5	24	5	3	5	4	5	22	65		
19	4	5	5	4	5	23	4	3	3	4	4	18	4	5	5	5	5	24	65		
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	59		
21	5	4	5	3	4	21	5	5	5	4	5	24	4	3	3	4	4	18	63		
22	4	4	5	4	4	21	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	60		
23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	72		
24	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22	4	3	4	4	4	19	64		
25	5	3	5	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	65		
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
27	4	4	4	4	4	20	5	3	3	3	4	18	3	4	4	3	3	17	55		
28	4	4	5	5	5	22	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	66		
29	5	4	4	5	5	23	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	64		
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60		
31	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	1	4	4	4	17	62		
32	4	5	5	4	3	21	5	4	3	5	4	21	4	5	4	3	5	21	63		
33	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	3	23	5	5	5	4	3	22	67		
34	4	4	5	5	4	22	4	3	3	4	5	21	4	4	4	3	5	20	61		
35	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	3	19	5	5	5	4	5	24	68		
36	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	25	71		
37	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	71		
38	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73		
39	3	4	5	4	3	19	2	3	3	4	4	17	2	3	4	3	4	16	52		
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	5	5	4	4	3	21	60		
41	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	71		
42	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	3	20	5	4	5	5	4	24	65		
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	4	24	71		
44	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	66		
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	59		
46	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	3	22	5	5	4	5	5	24	68		
47	4	5	4	4	4	22	5	4	4	5	3	21	4	4	4	5	4	22	65		
48	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59		
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
50	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	73		
51	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	69		
52	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	3	3	3	4	18	59		
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75		
54	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	67		
55	4	3	5	4	5	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	3	4	20	62		
56	4	4	3	4	3	18	4	5	4	4	3	20	4	4	5	4	3	20	58		
57	4	3	5	5	4	21	4	4	5	5	3	21	5	4	4	4	4	21	63		
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	67		
59	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	71		
60	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	3	23	5	4	4	4	4	21	67		

VARIABLE: ENGAGEMENT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	REGULAR	4	6,7	6,7	6,7
	EFICIENTE	56	93,3	93,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

DIMENSIÓN 1: Atención

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	REGULAR	3	5,0	5,0	5,0
	EFICIENTE	57	95,0	95,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

DIMENSIÓN 2: Conexión

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DEFICIENTE	1	1,7	1,7	1,7
	REGULAR	5	8,3	8,3	10,0
	EFICIENTE	54	90,0	90,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

DIMENSIÓN 2: Integración

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REGULAR	9	15,0	15,0	15,0
	EFICIENTE	51	85,0	85,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

		DESEMPEÑO DOCENTE																	
		PLANEACIÓN					DIDÁCTICA					ÉTICA PROFESIONAL							
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	4	19
9	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	4	24
10	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	4	22
11	4	4	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	5	23
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
13	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	3	16
14	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	3	20	5	4	4	4	4	5	23
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	5	25
19	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	17
20	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	5	5	23
21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25
23	4	4	3	3	3	17	5	3	3	3	4	18	3	3	3	4	3	3	16
24	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	4	17	5	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
26	4	3	4	4	4	19	5	5	5	4	5	24	3	4	4	4	5	4	20
27	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	4	24
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	17
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	17
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	21
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
47	5	4	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	5	5	23
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
56	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22	5	5	3	5	5	5	23
57	3	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	23
58	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	23
59	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	24
60	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	24
61	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REGULAR	5	8,3	8,3	8,3
	EFICIENTE	55	91,7	91,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

DIMENSIÓN 1: Planeación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REGULAR	5	8,3	8,3	8,3
	EFICIENTE	55	91,7	91,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

DIMENSIÓN 2: Didáctica

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REGULAR	7	11,7	11,7	11,7
	EFICIENTE	53	88,3	88,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

DIMENSIÓN 3: Ética profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REGULAR	7	11,7	11,7	11,7
	EFICIENTE	53	88,3	88,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Anexo 5. Consentimiento informado.



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Engagement laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024.

Investigador: José Luis Mora Huaylinos

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Engagement laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024”, cuyo objetivo es demostrar la relación entre el engagement laboral y desempeño en docentes de las instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate, aprobado por las autoridades correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones educativas Víctor Raúl haya de la Torre INEI 46 y Manuel González Prada ubicadas en e distrito de Ate.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, donde se busca contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las instituciones educativas Víctor Raúl haya de la Torre INEI 46 y Manuel González Prada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador José Luis Mora Huaylinos email: jmorah@ucvvirtual.edu.pe y asesora Consuelo Del Pilar, Clemente Castillo email: cclementec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Enlace de Formulario Google

<https://forms.gle/H9ifRMtJG24SHKGh8>



Questionario para determinar la relación entre el Engagement y el desempeño laboral

B I U ↺ ✕

Consentimiento Informado.

La elaboración de una tesis para obtener el grado académico es una tarea común y constante para los estudiantes. Por lo tanto, se desea determinar el nivel de relación que existe entre el Engagement laboral y el desempeño en docentes. La participación en este estudio es voluntaria y tendrá una duración aproximada de 15 a 20 minutos, la información se mantendrá confidencial y será utilizada solo con fines académicos. Asimismo, usted puede retirarse en cualquier momento, aunque se apreciaría que complete el cuestionario completo. Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con José Luis Mora Huaylinos (Responsable de la investigación) al correo: jmorahu@ucv.edu.pe

Muchas gracias por su participación.

Crterios de evaluaci3n

5 =Siempre 4=Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1=Nunca

Este formulario recoge autom1ticamente los correos de todos los encuestados. [Cambiar configuraci3n](#)

T1tulo de la imagen



¿ACEPTAS PARTICIPAR?

- S3
- No

Anexo 7. Análisis complementario.

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Output

- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: Engageme
 - Title
 - Case Proces
 - Reliability Sta
- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: Desempeñ
 - Title
 - Case Proces
 - Reliability Sta
- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Scale: Desempeñ
 - Title
 - Case Proces
 - Reliability Sta

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('Desempeño docente') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet1]

Scale: Desempeño docente

Case Processing Summary

Cases	Valid	N	%
		20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	15

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('Desempeño docente') ALL
/MODEL=ALPHA.

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Output

- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: Engageme
 - Title
 - Case Proces
 - Reliability Sta

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('Engagement') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet0]

Scale: Engagement

Case Processing Summary

Cases	Valid	N	%
		20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Anexo 6 Autorización de uso de información de empresa

Yo Einer Mariaca Poña
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI 21863452 en mi calidad de DIRECTOR
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de IE 046 "Victor Raúl Haya de la Torre"
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de Plaza Principal Los Ate

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) José Luis Mora Huayllas
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 46645597, de la () Carrera profesional Administración para que
utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación del instrumento "Engagement laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024" en los docentes de la IE.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello
DNI:



El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI:

Firma del Estudiante
DNI:

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 6

Autorización de uso de información de empresa

Yo Elizabeth Victoria Bautista Oihuela
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
 identificado con DNI 09222580, en mi calidad de Directora
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
 área de I E Manuel González Prado
(Nombre del área de la empresa)
 de la empresa
(Nombre de la empresa)
 con R.U.C N° ubicada en la ciudad de Zona N S/N

OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN.

Al señor(a, ita,) José Luis Mora Huylas
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 46645597, de la () Carrera profesional Administración para que
 utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación del instrumento "Engagement laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de Ate, 2024" en los docentes de la I.E.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
 () Mencionar el nombre de la empresa.


 Firma y sello del Representante Legal*
 DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


 Firma del Estudiante
 DNI: 46645597

Firma del Estudiante
 DNI:

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.